

岐 阜 県 に お け る

中 小 企 業 の 労 働 事 情

平成 1 4 年 度 中 小 企 業 労 働 事 情 実 態 調 査 報 告 書

岐 阜 県 中 小 企 業 団 体 中 央 会

は し が き

近年の中小企業をめぐる雇用失業情勢は、完全失業率が5.3パーセントと依然として厳しい状況が続き、労働環境は学卒者の就職難や倒産、解雇による中高年齢層の失業の増大などますます厳しさを増しております。

このような中、本会では、県下中小企業の労働事情について、その実態を把握し、適正な中小企業労働対策の樹立及び時宜を得た中央会労働指導方針の策定に資することを目的に、政府指定事業の一環として、県内1,300事業所を対象に「中小企業労働事情実態調査」を実施いたしました。

本年度は、経営状況、従業員の労働時間、新規学卒者の雇用、賃金改定等の従来からの調査項目に加え、雇用調整、ワークシェアリング、派遣労働者の活用状況、退職金制度、従業員の職務、能力、業績等の賃金への反映等に関する項目についても調査を行いました。

この報告書が、県内中小企業の労働事情の実態把握の一助となり、今後の中小企業労働対策の確立に役立てば幸いに存じます。

最後に、本調査の実施にあたりまして、格別のご協力を頂いた関係組合、調査対象事業所の皆様には厚くお礼申し上げますとともに、今後とも一層のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成15年2月

岐阜県中小企業団体中央会

目 次

調査要領	1
1. 回答事業所・従業員について	
(1) 回答事業所数	2
(2) 常用労働者数	2
(3) 年齢別常用労働者数	3
(4) パートタイム労働者比率	3
2. 経営状況について	
(1) 経営状況	4
(2) 主要事業の今後の方針	5
(3) 経営上のあい路(複数回答)	5
3. 従業員の労働時間について	
(1) 1日の所定労働時間	6
(2) 週所定労働時間	6
(3) 月平均残業時間	7
(4) 年次有給休暇	7
4. 雇用調整について	
(1) 雇用調整の実施の有無	8
(2) 雇用調整の方法(複数回答)	8
(3) 雇用調整を実施した理由	8
(4) 雇用調整助成金の利用の有無	9
(5) 雇用調整助成金の利用に際しての障害	9
5. ワークシェアリングについて	
(1) ワークシェアリングへの関心について	10
(2) ワークシェアリングの導入について	10
6. 派遣労働者、パートタイム労働者の活用について	
(1) 派遣労働者活用について	11
(2) 派遣労働者を活用している理由	11
(3) 派遣労働者の増減予定	12
(4) パートタイム労働者の活用について	12
(5) パートタイム労働者を活用している理由	12
(6) パートタイム労働者の処遇	13
(7) パートタイム労働者の増減予定	14
7. 退職金制度について	
(1) 退職金制度の有無	14
(2) 退職金の支払準備形態	15
(3) 過去3年間の退職金制度の見直しの有無	15
(4) 退職金制度見直しの方向	15
(5) 退職金制度見直し内容	16
(6) 確定拠出型年金制度導入の方針	16
8. 従業員の業績等の賃金への反映について	
(1) 従業員の業績等の賃金への反映の有無	17
(2) 反映させる職種の範囲	17
(3) 基本給に反映させる重要な要素	17
(4) 賞与に反映させる重要な要素	18
(5) 反映させることへの評価	18
9. 新規学卒者の採用	
(1) 新規学卒者(平成14年3月卒)の初任給(加重平均)	19
(2) 新規学卒者(平成14年3月卒)の充足状況	19
(3) 平成15年3月新規学卒者採用計画	19
10. 賃金の改定について	
(1) 賃金改訂実施状況	20
(2) 昇給率・昇給額	21

調 査 要 領

1. 調査目的

この調査は、岐阜県における中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働指導方針の策定に資することを目的とする。

2. 調査機関

岐阜県中小企業団体中央会

3. 調査時点

平成14年7月1日現在

4. 調査方法

事業協同組合等の組織を通じ調査票を配布し、その回答を求めた。

5. 調査対象

岐阜県中小企業団体中央会会員組合の所属企業の中から次の業種に属するもので、中小企業の範囲を超えない企業を選定した。

* 製造業

食料品製造業
繊維・同製品製造業
木材・木製品製造業
出版・印刷・同関連産業
窯業・土石製品製造業

化学工業
金属・同製品製造業
機械器具製造業
その他の製造業

* 非製造業

運輸業
建設業
卸売業
小売業
サービス業

6. 調査票の回収

区 分	計	製造業	非製造業
調査票発送数	1,300	780	520
回収数(内有効数)	555 (511)	291 (269)	264 (242)
有効回答回収率	39.3%	34.4%	46.5%

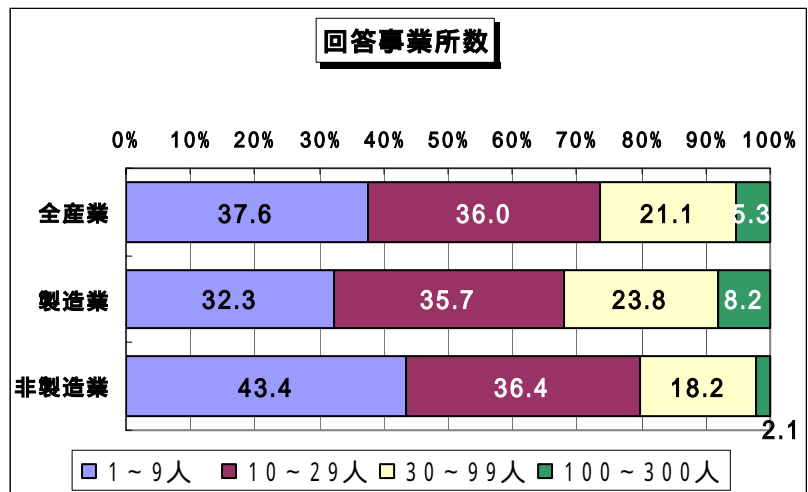
注：調査結果の概要でいう「全産業」「製造業」「非製造業」は、全て県内の事業所のことである。

調査結果の概要

1. 回答事業所・従業員について

(1) 回答事業所数

回答事業所数の割合について規模別に見ると、全産業では「1～9人」の事業所が37.6%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が36.0%、「30～99人」の事業所が21.1%と、99人以下の事業所が9割以上を占めている。

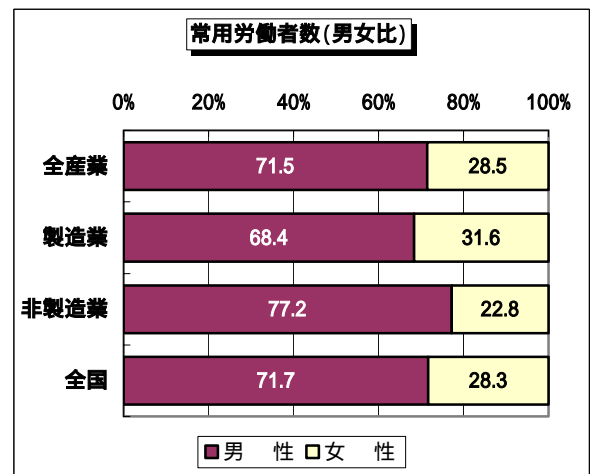


業種別に見ると、製造業では「10～29人」の事業所が最も多く35.7%、次いで「1～9人」の事業所が32.3%、「30～99人」の事業所が23.8%の順となっている。非製造業では「1～9人」の事業所が43.4%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が36.4%、「30～99人」の事業所が18.2%の順となっている。

(2) 常用労働者数

調査対象事業所の常用労働者数について見ると、全産業13,981人のうち男性が10,003人(71.5%)、女性が3,978人(28.5%)で、男女比は7:3程度で昨年と同様の割合である。

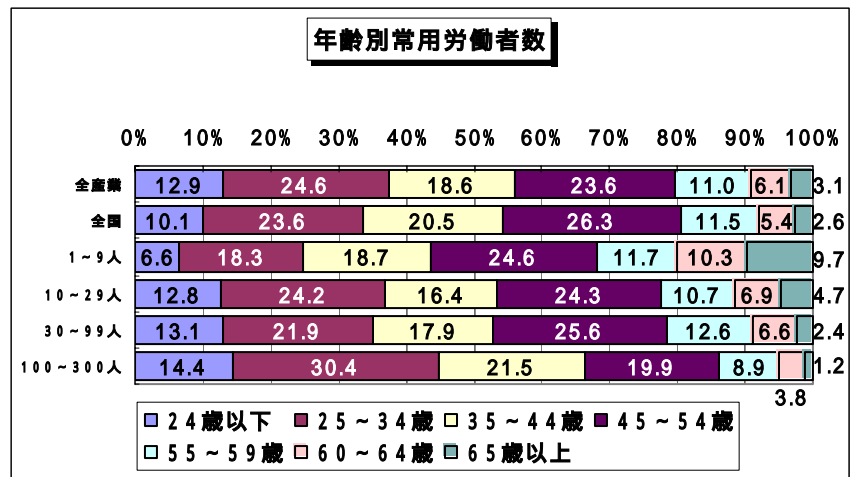
全国計で見ても、総数698,528人のうち、男性501,143人(71.7%)、女性197,385人(28.3%)で、男女比は7:3で全産業での結果と同様の結果が見られる。



常用労働者数の男女比を業種別に見ると、製造業では総数8,927人のうち、男性6,103人(68.4%)、女性2,824人(31.6%)、非製造業では総数5,054人のうち、男性3,900人(77.2%)、女性1,154人(22.8%)で、非製造業のほうが8.8ポイント程度男女比の男性の割合が高い。

(3) 年齢別常用労働者数

年齢別に常用労働者数の割合を見ると、全産業では「25～34歳」が24.6%で最も多く、次いで「45～54歳」が23.6%、「35～44歳」が18.6%、「24歳以下」が12.9%の順となっている。



全国と比較すると、全産業のほうが34歳以下の割合で3.8ポイント高く、35～59歳までの割合で5.1ポイント低い。

規模別に見ると、常用労働者数の少ない事業所では、34歳以下の占める割合が低く、1～9人の事業所で24.9%となっており、100～300人の事業所の44.8%と比較すると19.9ポイントの差がある。また常用労働者の少ない事業所では、55歳以上の占める割合が比較的高く、1～9人の事業所で31.7%となっており、100～300人の事業所の13.9%と比較すると17.8ポイントの差がある。

(4) パートタイム労働者比率

パートタイム労働者と常用労働者との比率を見ると、全産業では「0%(雇用していない)」が53.8%で最も多く、次いで「10%未満」が15.1%、「10～20%未満」が10.6%、「20～30%未満」が8.0%の順で、事業所におけるパートタイム労働者の占める割合が高くなるほど、全産業において占める割合が低くなっている。

規模別にパートタイム労働者と常用労働者との比率を見ると、100～300人の事業所が「0%(雇用していない)」との回答が48.1%と最も高い割合を占めており、全産業での結果と同様の結果となっている。また、パートタイム労働者の平均人数を見ると、規模が大きくなるほどパートタイム労働者の雇用人数は少なくなっている。

業種別にパートタイム労働者の平均人数を見ると、「食料品」が21.01人と最も多く、次いで「化学工業」が19.91人、「小売業」が15.70人、「対個人サービス業」が15.28人の順で雇用人数が多く、反対に「運輸業」が0人、「総合工事業」が2.65人など、パートタイム労働者の雇用人数が少ない。

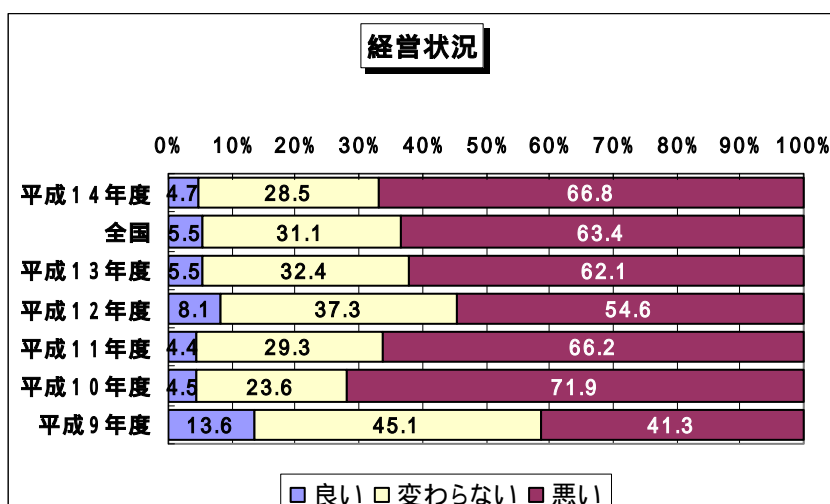
パートタイム労働者比率

	0%	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上	平均人数
全産業	275(53.8)	77(15.1)	54(10.6)	41(8.0)	36(7.0)	23(4.5)	5(1.0)	9.94
1～9人	118(61.5)	0(0.0)	21(10.9)	15(7.8)	19(9.9)	14(7.3)	5(2.6)	12.71
10～29人	95(51.6)	33(17.9)	20(10.9)	16(8.7)	13(7.1)	7(3.8)	0(0.0)	9.56
30～99人	49(45.4)	33(30.6)	12(11.1)	9(8.3)	3(2.8)	2(1.9)	0(0.0)	7.20
100～300人	13(48.1)	11(40.7)	1(3.7)	1(3.7)	1(3.7)	0(0.0)	0(0.0)	3.83
製造業	129(48.0)	46(17.1)	37(13.8)	22(8.2)	24(8.9)	9(3.3)	2(0.7)	10.42
食料品	11(31.4)	5(14.3)	6(17.1)	1(2.9)	8(22.9)	2(5.7)	2(5.7)	21.01
繊維・同製品	19(48.7)	6(15.4)	3(7.7)	7(17.9)	4(10.3)	0(0.0)	0(0.0)	9.31
木材・木製品	20(60.6)	5(15.2)	2(6.1)	2(6.1)	2(6.1)	2(6.1)	0(0.0)	8.51
出版・印刷・同関連	7(53.8)	4(30.8)	0(0.0)	1(7.7)	0(0.0)	1(7.7)	0(0.0)	7.72
窯業・土石	28(43.8)	10(15.6)	12(18.8)	4(6.3)	7(10.9)	3(4.7)	0(0.0)	11.06
化学工業	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	19.91
金属・同製品	25(55.6)	7(15.6)	7(15.6)	4(8.9)	1(2.2)	1(2.2)	0(0.0)	7.29
機械器具	14(56.0)	8(32.0)	2(8.0)	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3.63
その他の製造業	4(33.3)	1(8.3)	5(41.7)	1(8.3)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	11.46
非製造業	146(60.3)	31(12.8)	17(7.0)	19(7.9)	12(5.0)	14(5.8)	3(1.2)	9.41
運輸業	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0
建設業	80(76.9)	12(11.5)	5(4.8)	2(1.9)	2(1.9)	3(2.9)	0(0.0)	4.03
総合工事業	35(79.5)	7(15.9)	0(0.0)	1(2.3)	0(0.0)	1(2.3)	0(0.0)	2.65
職別工事業	19(73.1)	0(0.0)	3(11.5)	1(3.8)	1(3.8)	2(7.7)	0(0.0)	7.54
設備工事業	26(76.5)	5(14.7)	2(5.9)	0(0.0)	1(2.9)	0(0.0)	0(0.0)	3.14
卸売業	26(37.7)	13(18.8)	8(11.6)	11(15.9)	6(8.7)	4(5.8)	1(1.4)	13.56
小売業	15(45.5)	6(18.2)	3(9.1)	2(6.1)	2(6.1)	4(12.1)	1(3.3)	15.70
対事業所サービス業	4(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4.35
対個人サービス業	15(60.0)	0(0.0)	1(4.0)	3(12.0)	2(8.0)	3(12.0)	1(4.0)	15.28

2. 経営状況について

(1) 経営状況

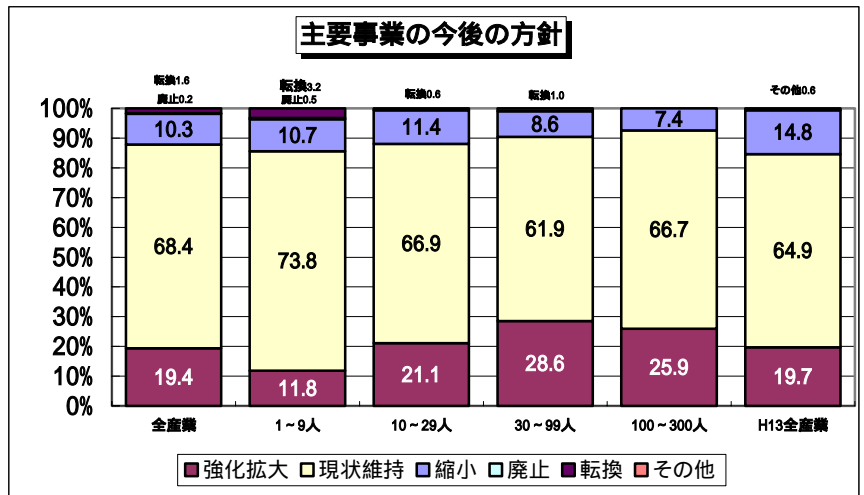
回答事業所における経営状況について見ると、「悪い」の回答が66.8%と高い割合を占め、次いで「変わらない」が28.5%、「良い」が4.7%の順であり、全国とほぼ同様の結果となっている。



前年と経営状況を比較すると、「良い」の回答が0.8ポイント、「変わらない」の回答が3.9ポイントそれぞれ低く、「悪い」の回答が4.7ポイント高くなっており、前年より経営状況が悪くなっている。

(2) 主要事業の今後の方針

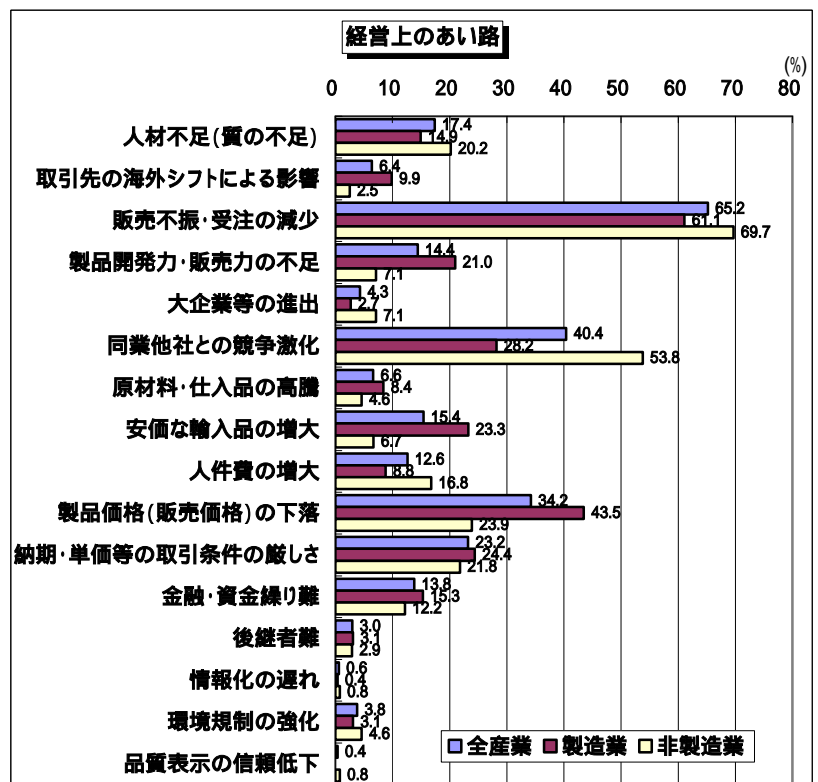
主要事業の今後の方針について見ると、全産業では「現状維持」が最も高く68.4%、次いで「強化拡大」が19.4%、「縮小」が10.3%の順となっている。



前年と比較すると「縮小」は4.5ポイント、「強化拡大」は0.3ポイント減少し、「現状維持」は3.5ポイント増加しており、前年より若干ではあるが、各事業所の主要事業の減少から現状維持へ転換しつつある。

(3) 経営上のあい路(複数回答)

経営上のあい路について見ると、全産業では「販売不振・受注の減少」との回答が最も多く65.2%、次いで「同業他社との競争激化」が40.4%、「製品価格(販売価格)の下落」が34.2%、「納期・単価等の取引条件の厳しさ」が23.2%、「人材不足(質の不足)」が17.4%の順となっている。



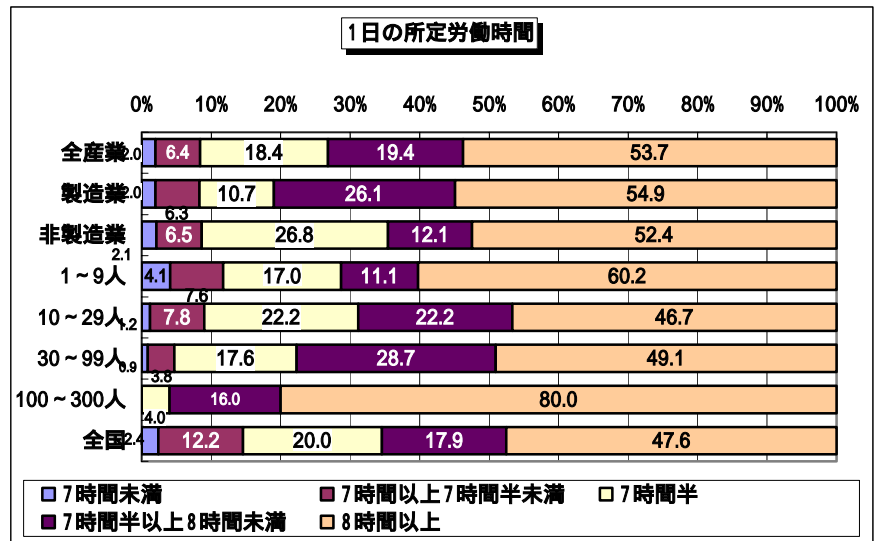
業種別に見ると、製造業では「販売不振・受注の減少」

が最も多く61.1%、次いで「製品価格(販売価格)の下落」が43.5%、「同業他社との競争激化」が28.2%の順となっており、非製造業では製造業と同様に「販売不振・受注の減少」が最も多く69.7%、次いで「同業他社との競争激化」が53.8%、「製品価格(販売価格)の下落」が23.9%の順となっている。

3. 従業員の労働時間について

(1) 1日の所定労働時間

1日の所定労働時間について見ると、「8時間以上」の事業所の割合は、全産業では53.7%、製造業が54.9%、非製造業が52.4%で、いずれも全国の47.6%を上回っている。

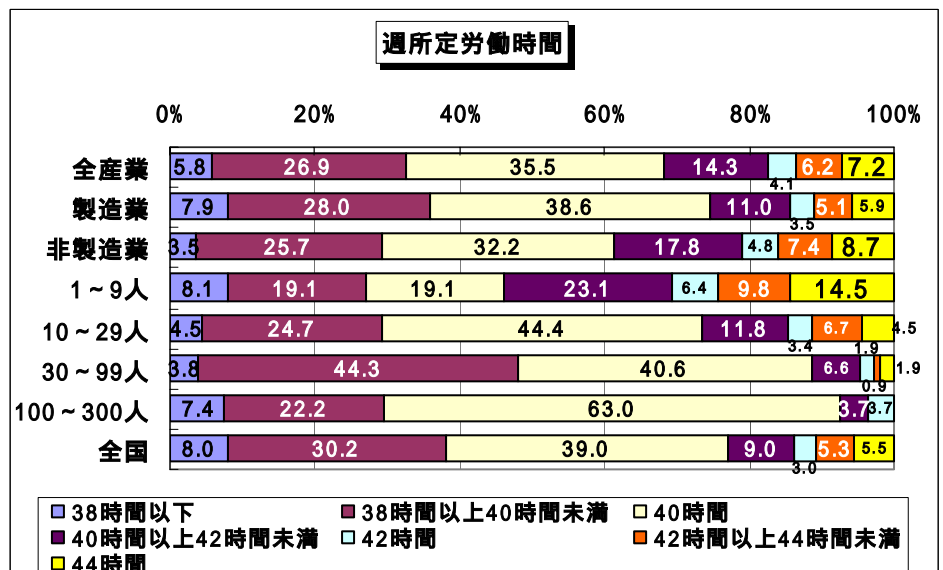


規模別に見ると、1

日の所定労働時間が「8時間以上」の事業所の割合は、100～300人の事業所が80.0%と最も多く、次いで1～9人の事業所が60.2%、30～99人の事業所が49.1%、10～29人の事業所が46.7%の順となっている。

(2) 週所定労働時間

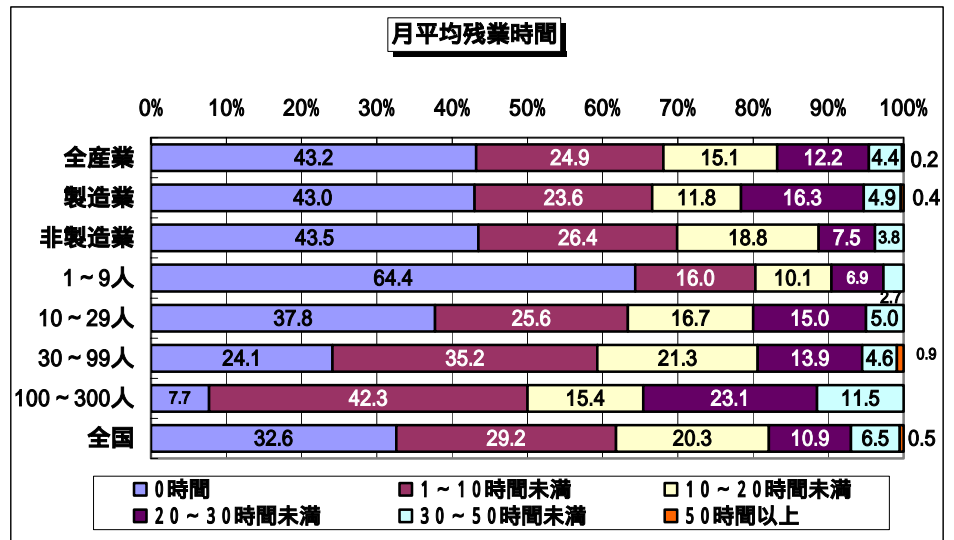
週の所定労働時間について見ると、「40時間以下」の事業所の割合は、全産業が68.2%、製造業が74.5%、非製造業が61.4%で、全国の75.9%を下回っている。



規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「40時間以下」の割合が高く、100～300人の事業所では92.6%となっており、1～9人の事業所の46.3%と比較すると46.3ポイントの差がある。

(3) 月平均残業時間

従業員1人当たりの月平均残業時間について見ると、全産業では「0時間(残業なし)」が43.2%で最も多く、次いで「1時間～10時間未満」が24.9%、



「10時間～20時間未満」が15.1%の順となっている。

規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど月平均残業時間の割合が高く、100～300人の事業所では92.3%となっており、1～9人の事業所の35.7%と比較すると56.6ポイントの差がある。

(4) 年次有給休暇

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数について見ると全産業で14.72日、平均取得日数は7.70日となっている。

規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど平均付与日数が多くなっており、100～300人の事業所と、1～9人の事業所とは、2.75日の差がある。しかし、平均取得日数については、事業所の

年次有給休暇

	平均付与日数	平均取得日数
全産業	14.72	7.70
製造業	14.83	7.72
非製造業	14.61	7.68
1～9人	13.12	8.68
10～29人	14.82	7.17
30～99人	15.81	7.82
100～300人	15.87	6.65
全国	15.21	7.78

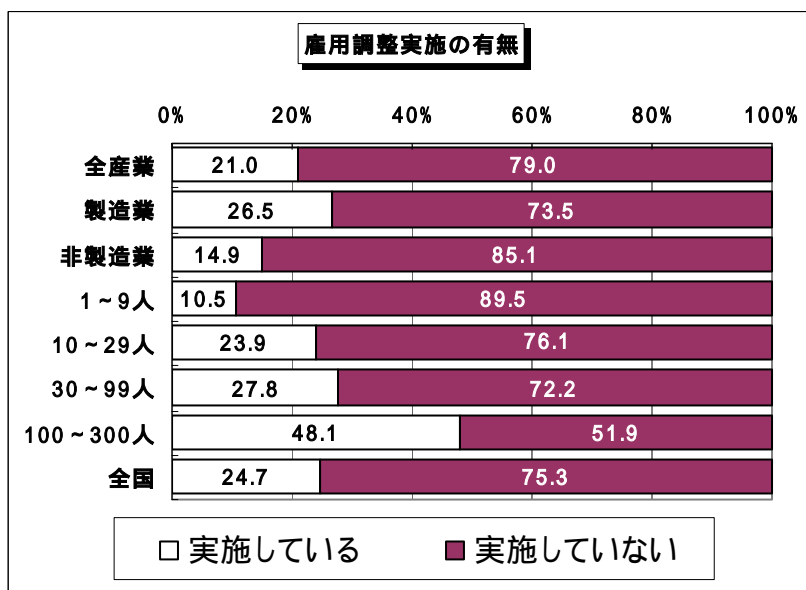
規模によって取得日数が増減することはなく、年間約6～9日の平均取得日数となっている。

4. 雇用調整について

(1) 雇用調整実施の有無

雇用調整の実施状況について見ると、全産業で「実施していない」が79.0%、製造業が73.5%、非製造業が85.1%となっている。

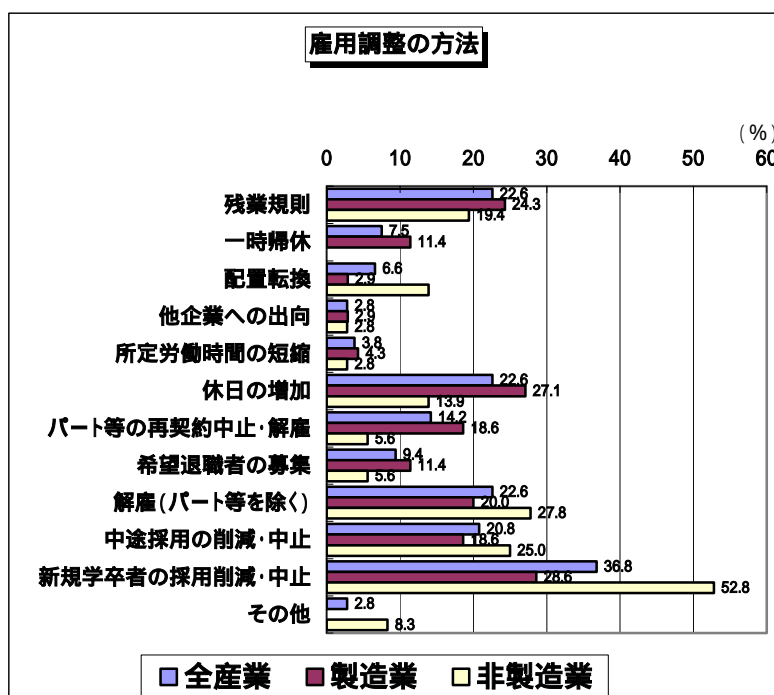
規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「実施している」割合が最も多く、100～300人の事業所では48.1%となっており、1～9人の事業所の10.5%と比較すると、37.6ポイントの差がある。



(2) 雇用調整の方法(複数回答)

雇用調整の方法について見ると、全体的に低い割合で実施されている状況となっている。全産業では「新規学卒者の採用削減・中止」が36.8%で最も多く、次いで「残業規則」「休暇の増加」「解雇(パートを除く)」が22.6%となっている。

業種別に見ると、製造業では「新規学卒者の採用削減・中止」が28.6%で最も多く、次いで「休日の増加」が27.1%、「残業規則」が24.3%の順となっている。非製造業では「新規学卒者の採用削減・中止」が52.8%で最も多く、次いで「解雇(パート等除く)」が27.8%、「中途採用の削減・中止」が25.0%の順となっている。



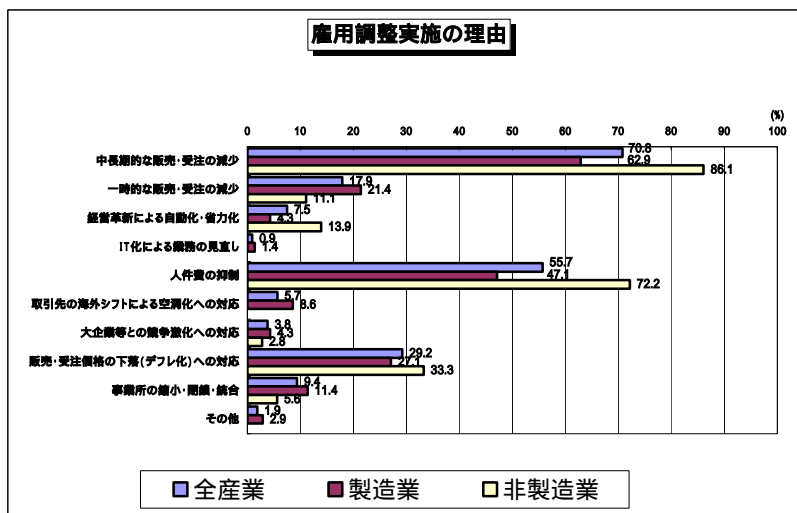
(3) 雇用調整実施の理由

雇用調整実施の理由について、全産業では「中長期的な販売・受注の減少」が70.8%で

最も多く、次いで「人件費の抑制」が55.7%、「販売・受注価格の下落(デフレ化)への対応」が29.2%の順となっている。

業種別に見ると、製造業では「中長期的な販売・受注の減少」が62.9%で最も多く、次いで「人件費の抑制」が4

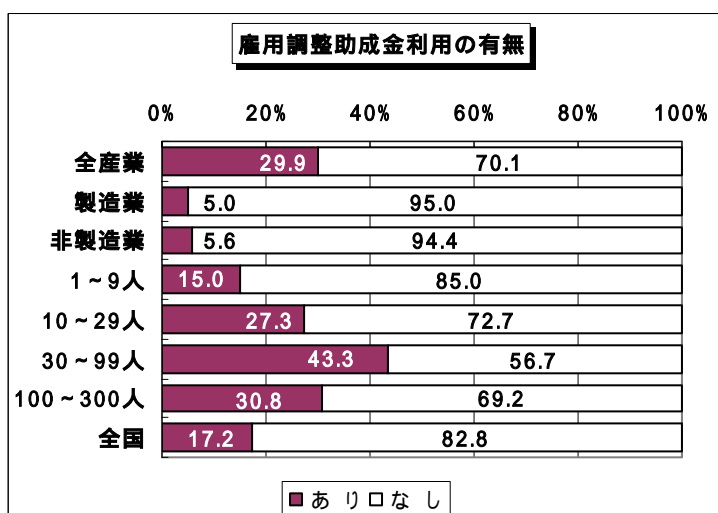
7.1%、「販売・受注価格の下落(デフレ化)への対応」が27.1%の順となっている。非製造業では「中長期的な販売・受注の減少」が86.1%で最も多く、「人件費の抑制」が72.2%、「販売・受注価格の下落(デフレ化)への対応」が33.3%の順となっている。



(4) 雇用調整助成金利用の有無

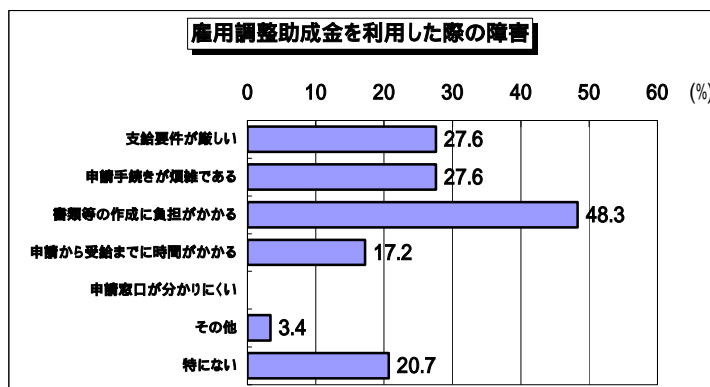
雇用調整助成金利用について見ると、業種別において製造業は5.0%、非製造業は5.6%が利用しており、残りの約95%は利用されていない。

規模別に見ると、30~99人の事業所が43.3%を占め、最も多く利用している。



(5) 雇用調整助成金を利用した際の障害

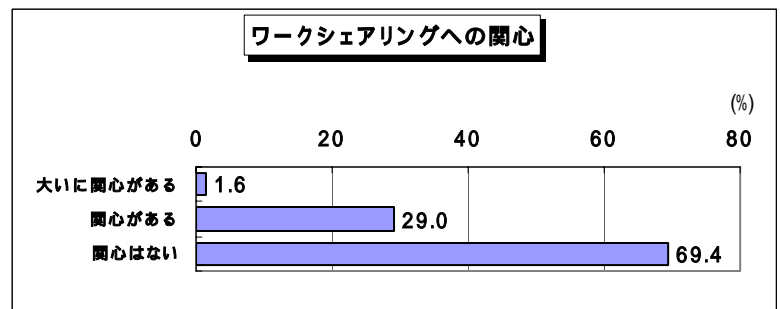
雇用調整助成金を利用した際の障害については、「書類等の作成に負担がかかる」が48.3%で最も多く、次いで「支給要件が厳しい」、「申請手続きが煩雑である」が27.6%の順となっている。



5. ワークシェアリングについて

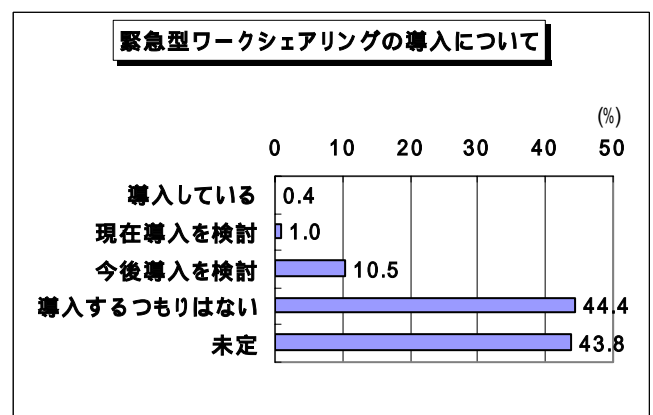
(1) ワークシェアリングへの関心について

ワークシェアリングの関心について見ると、「大いに関心がある」と「関心がある」を合わせると30.6%となっており、「関心はない」とする回答は、69.4%と比較すると半数以下となっている。

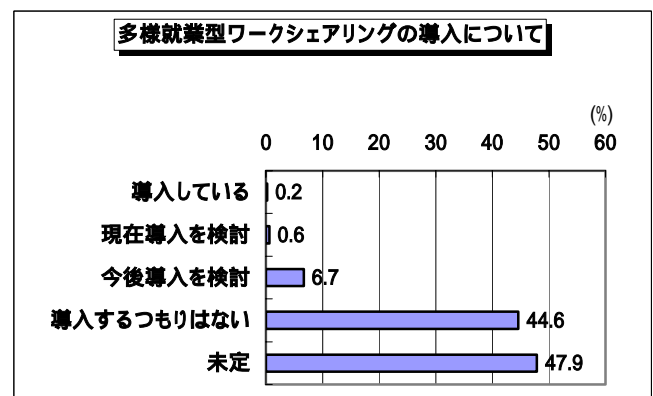


(2) ワークシェアリングの導入について

ワークシェアリングの導入について見ると、緊急型は「導入している」、「現在導入を検討」、「今後導入を検討」を合わせると、11.9%となっており、「導入するつもりはない」とする回答44.4%と比較すると3分の1以下となっている。



多様就業型についても「導入している」、「現在導入を検討」、「今後導入を検討」を合わせると、導入又は検討している回答は7.5%となっており、「導入するつもりはない」とする回答44.6%と比較すると約6分の1となっている。

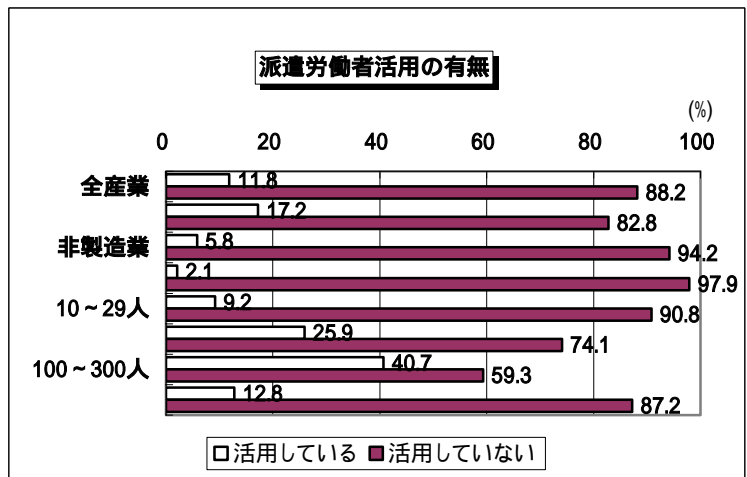


6. 派遣労働者、パートタイム労働者の活用について

(1) 派遣労働者活用について

派遣労働者の活用について見ると、全産業で「活用していない」が88.2%、製造業が82.8%、非製造業が94.2%となっている。

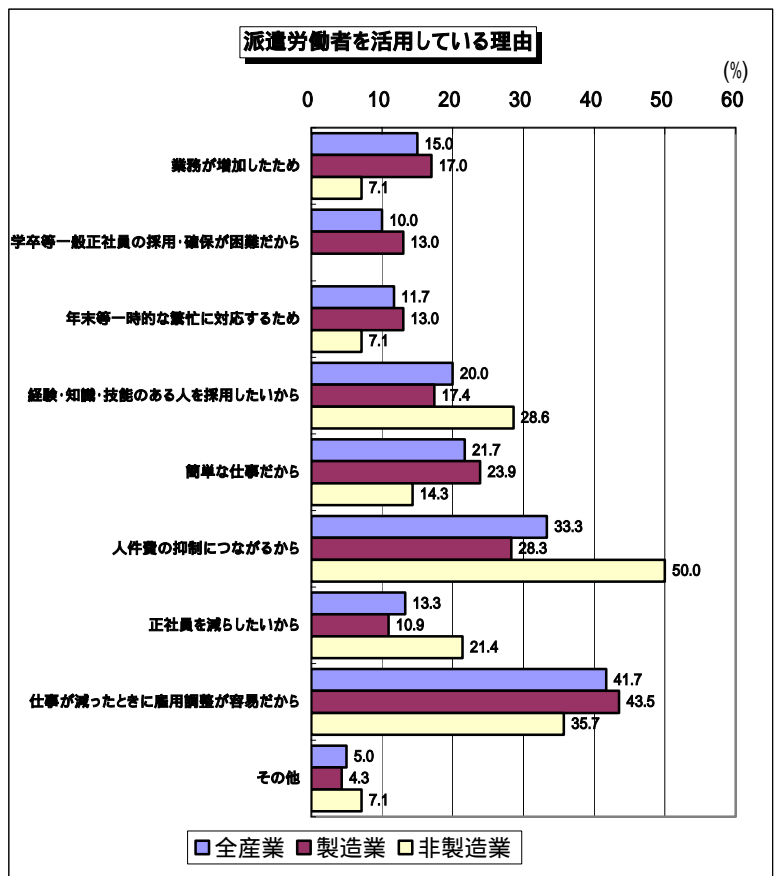
規模別に見ると、1～9人の事業所で「活用していない」割合が最も高く97.9%となっている。



(2) 派遣労働者を活用している理由

派遣労働者を活用している理由について見ると、全産業では「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」が41.7%で最も多く、次いで「人件費の抑制につながるから」が33.3%、「簡単な仕事だから」が21.7%の順となっている。

業種別に見ると、製造業では「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」が43.5%で最も多く、次いで「人件費の抑制につながるから」が28.3%、「簡単な仕事だから」が23.9%の順となっている。非製造業では「人件費の抑制につながるから」が50.0%で最も多く、次いで「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」が35.7%、「経験・知識・技能のある人を採用したいから」が28.6%の順となっている。

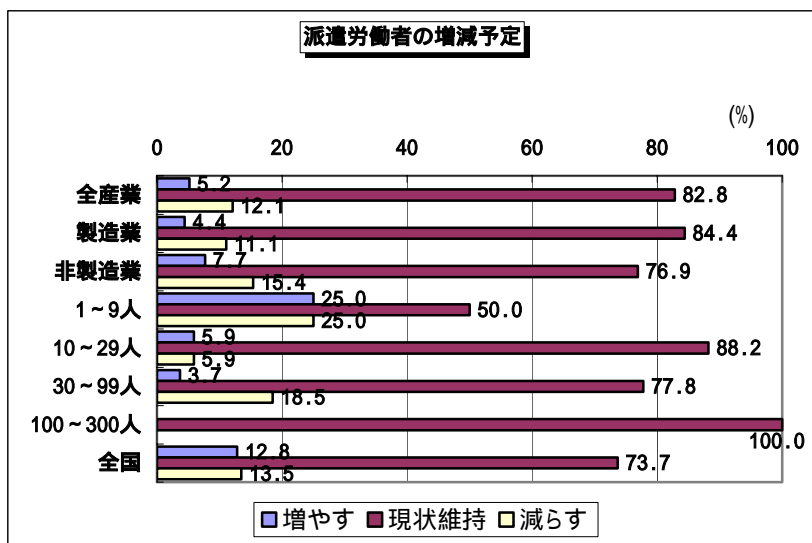


製造業では「人件費の抑制につながるから」が50.0%で最も多く、次いで「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」が35.7%、「経験・知識・技能のある人を採用したいから」が28.6%の順となっている。

(3) 派遣労働者の増減予定

派遣労働者の増減予定について見ると、全産業、製造業、非製造業ともに「現状維持」が7～8割以上となっている。

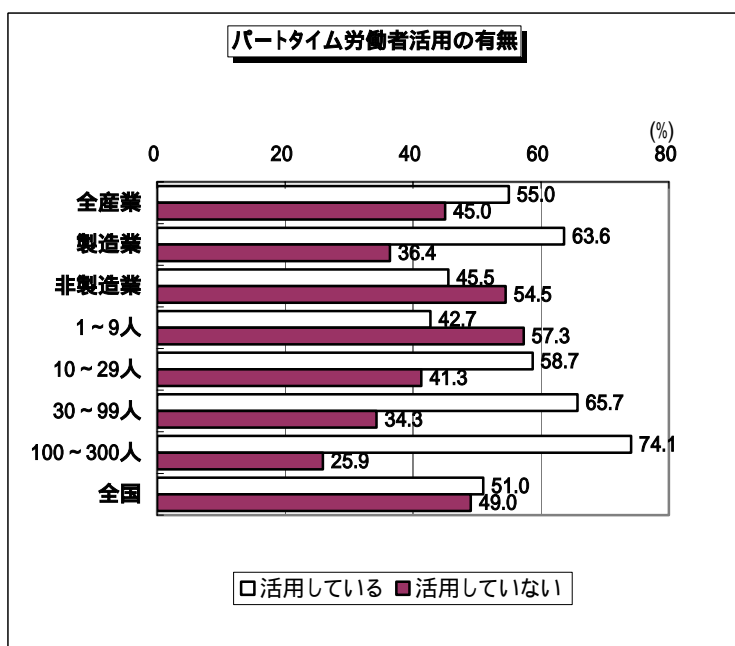
規模別においても、「現状維持」が1～9人の事業所の50.0%を除き、7割以上となっており、100～300人の事業所は100.0%となっている。



(4) パートタイム労働者の活用について

パートタイム労働者の活用について見ると、全産業で「活用している」が55.0%、製造業が63.6%、非製造業が45.5%となっており、製造業はパートタイム労働者を活用している」割合が高い。

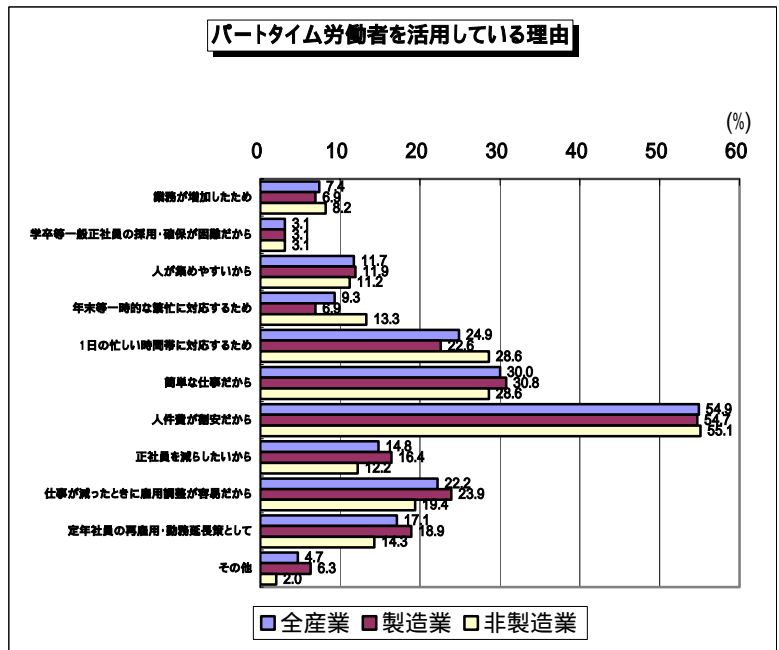
規模別に見ると、規模の大きい事業所ほどパートタイム労働者を「活用している」割合が高く、100～300人の事業所では74.1%となっており、1～9人の事業所の42.7%と比較すると、31.4ポイントの差がある。



(5) パートタイム労働者を活用している理由

パートタイム労働者を活用している理由について見ると、全産業では「人件費が割安だから」が54.9%で最も多く、次いで「簡単な仕事だから」が30.0%、「1日の忙しい時間帯に対応するため」が24.9%の順となっている。

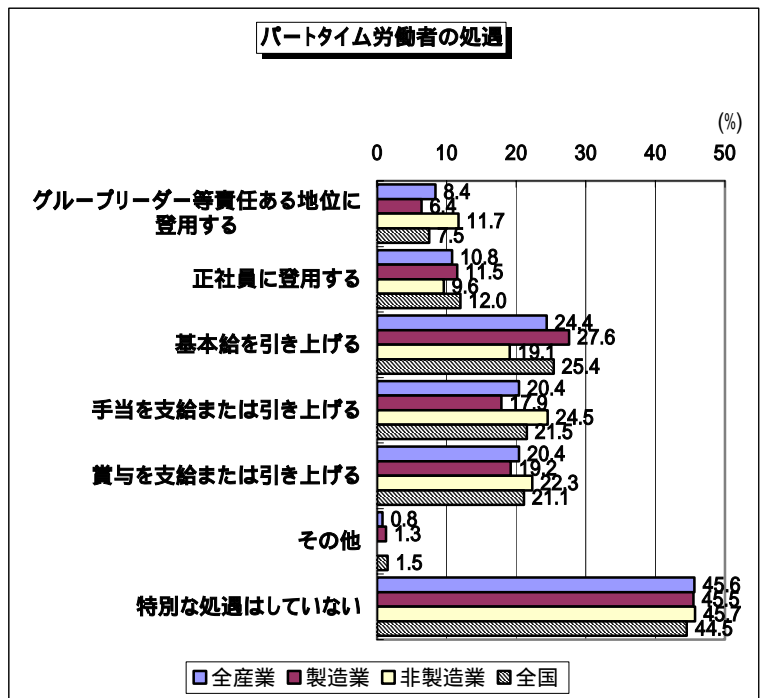
業種別に見ると、製造業では「人件費が割安だから」が54.7%で最も多く、次いで「簡単な仕事だから」が30.8%、「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」が23.9%の順となっている。非製造業では「人件費が割安だから」が55.1%で最も多く、次いで「簡単な仕事だから」、「1日の忙しい時間帯に対応するため」がそれぞれ28.6%、「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」が19.4%の順となっている。



(6) パートタイム労働者の処遇

パートタイム労働者の処遇について見ると、全産業では「特別な処遇はしていない」が45.6%で最も多く、次いで「基本給を引き上げる」が24.4%の順となっている。

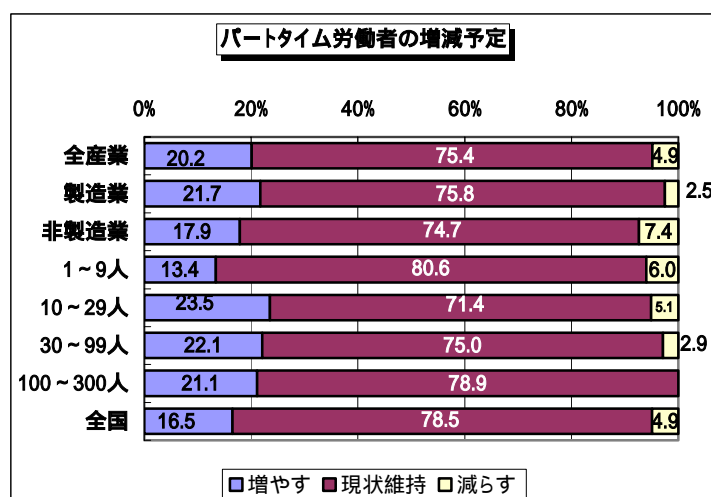
業種別に見ると、製造業では「特別な処遇はしていない」が45.5%で最も多く、次いで「手当を支給または引き上げる」が24.5%の順となっている。非製造業では「特別な処遇はしていない」が44.5%で最も多く、次いで「基本給を引き上げる」が27.6%の順となっている。



(7) パートタイム労働者の増減予定

パートタイム労働者の増減予定について見ると、全産業、製造業、非製造業ともに「現状維持」が7割以上となっている。

規模別においても、「現状維持」が7～8割以上となっている。

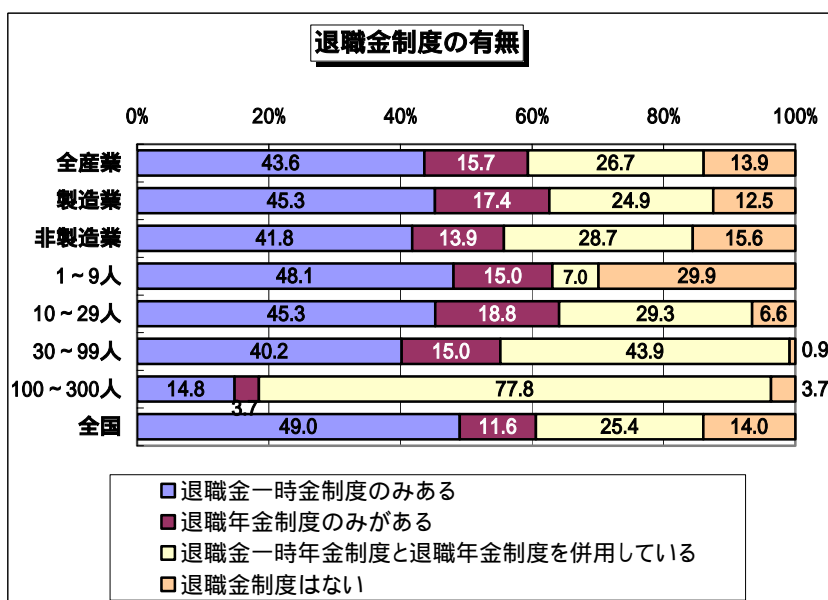


7. 退職金制度について

(1) 退職金制度の有無

退職金制度の有無について見ると、全産業では「退職金一時金制度のみある」が43.6%で最も多く、次いで、「退職金一時年金制度と退職金年金制度を併用している」が26.7%となっている。

規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「退職金一時年金制度と退職金



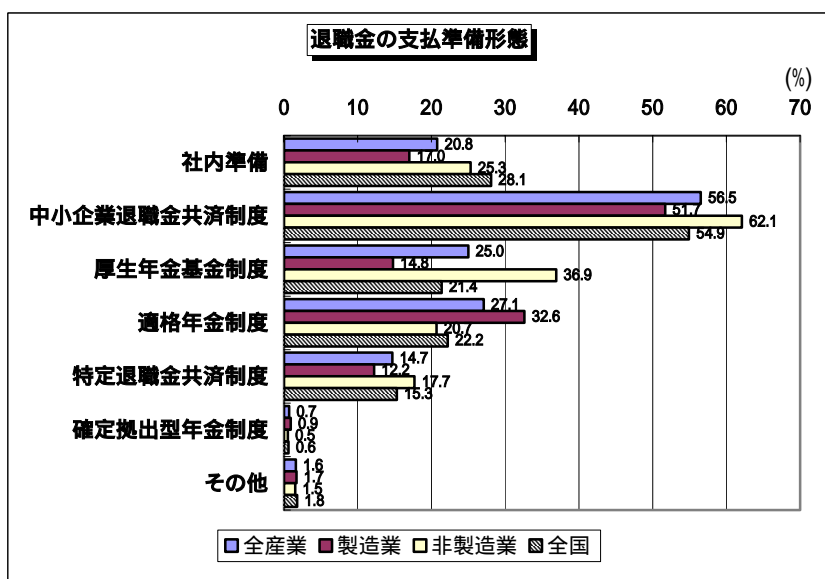
年金制度を併用している」割合が高く、100～300人の事業所では77.8%となっており、1～9人の事業所の7.0%と比較すると70.8ポイントの差がある。また、1～9人の事業所では「退職金制度はない」割合が29.9%となっており、30～99人の事業所の0.9%と比較すると29.0ポイントの差がある。

(2) 退職金の支払準備形態

退職金の支払準備形態について見ると、全産業では「中小企業退職金共済制度」が56.5%で最も多く、次いで「適格年金制度」が27.1%、「厚生年金基金制度」が25.0%の順となっている。

業種別に見ると、製造業では「中小企業退職金共済制度」が51.7%で最も多く、次いで「適格年金制度」が32.6%、「社内準備」が17.0%の順となっている。

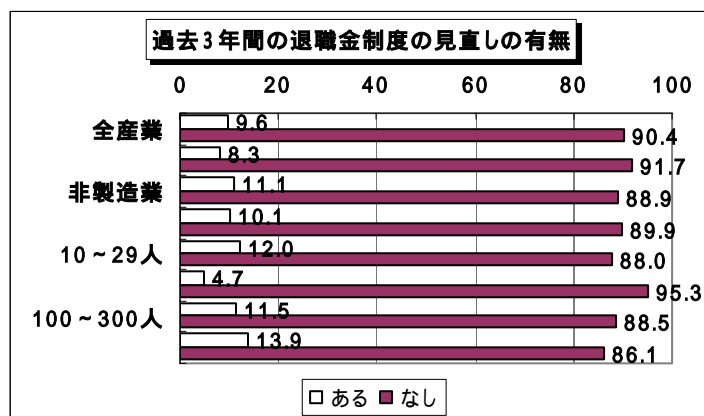
非製造業では「中小企業退職金共済制度」が62.1%で最も多く、次いで「厚生年金基金制度」が36.9%、「社内準備」が25.3%の順となっている。



(3) 過去3年間の退職金制度の見直しの有無

過去3年間の退職金制度の見直しの有無について見ると、全産業、製造業、非製造業ともに「なし」が8~9割以上となっている。

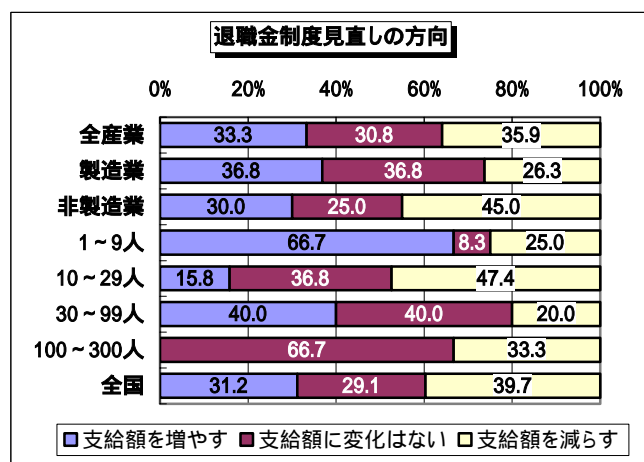
規模別についても同様に「なし」が8~9割以上となっている。



(4) 退職金制度見直しの方向

退職金制度見直しの方向について見ると、全産業で「支給額を増やす」が33.3%で最も多く、次いで「支給額に変化がない」が30.8%、「支給額を減らす」が35.9%となっている。業種別では、非製造業で「支給額を減らす」が45.0%で高い割合になっている。

規模別に見ると、「支給額を増やす」



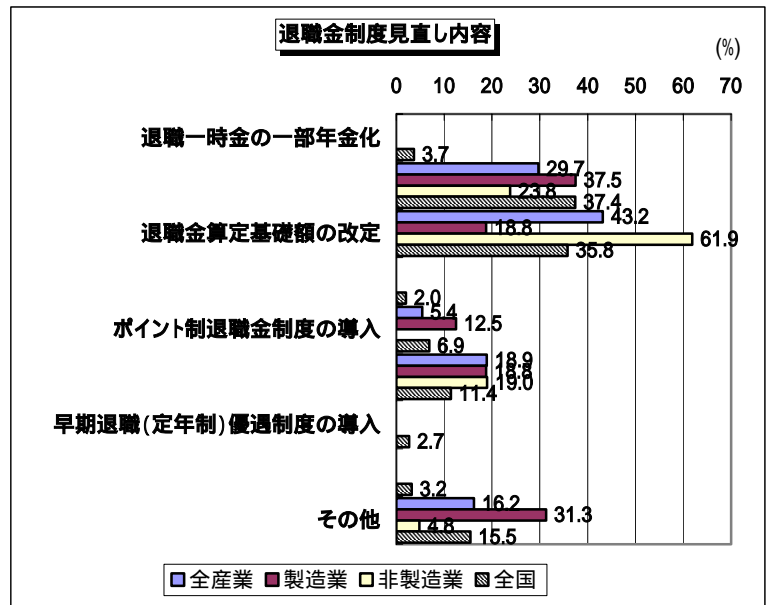
が1～9人の事業所で66.7%に対し、100～300人の事業所ではゼロとなっている。

(5) 退職金制度見直し内容

退職金制度見直し内容について見ると、全産業では「退職金算定基礎額の改定」が43.2%で最も高く、次いで「勤続年数別支給率の全面改定」が29.7%、「一定年齢(勤続)での支給率の増加停止」が18.9%となっている。

業種別に見ると、製造業では「勤続年数別支給率の全面改定」が最も多く37.5%、次いで「その他」が31.3%、「退職金算定基礎額の改定」と「一定年齢(勤続)での支給率の増加停止」が18.8%の順となっている。

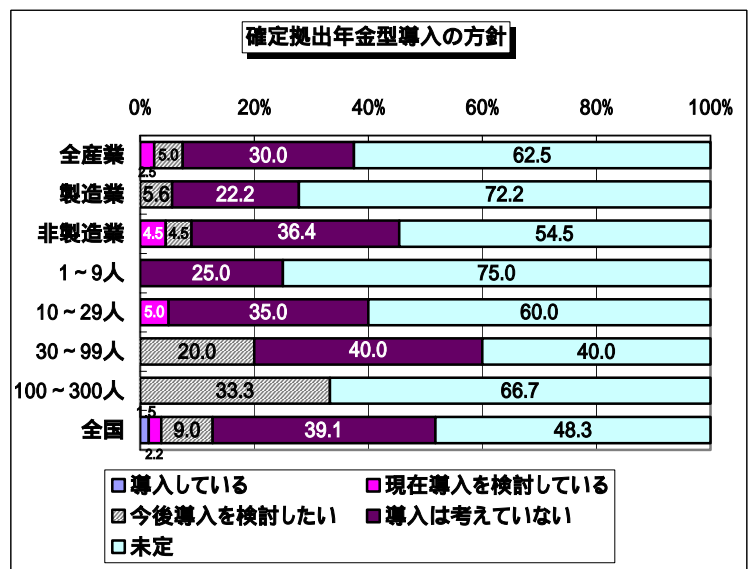
非製造業では「退職金算定基礎額の改定」が最も多く61.9%、「勤続年数別支給率の全面改定」が23.8%、「一定年齢(勤続)での支給率の増加停止」が19.0%の順となっている。



(6) 確定拠出型年金制度導入の方針

確定拠出型年金制度導入の方針について見ると、「導入している」割合が非常に低く、全産業においてゼロとなっており、全国においても1.5%しか導入されていない。また、「導入は考えていない」割合は全産業が30.0%、製造業が22.2%、非製造業が36.4%となっている。

規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「今後導入を検討したい」割合が高く、100～300人の事業所で33.3%に対し、1～9人の事業所ではゼロとなっている。

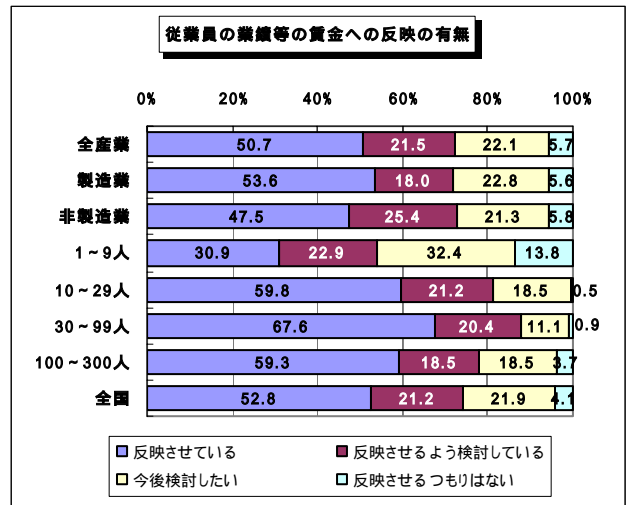


8. 従業員の業績等の賃金への反映について

(1) 従業員の業績等の賃金への反映の有無

従業員の業績等の賃金への反映の有無について見ると、全産業では「反映させている」が50.7%で最も多く、次いで「今後検討したい」が22.1%となっている。

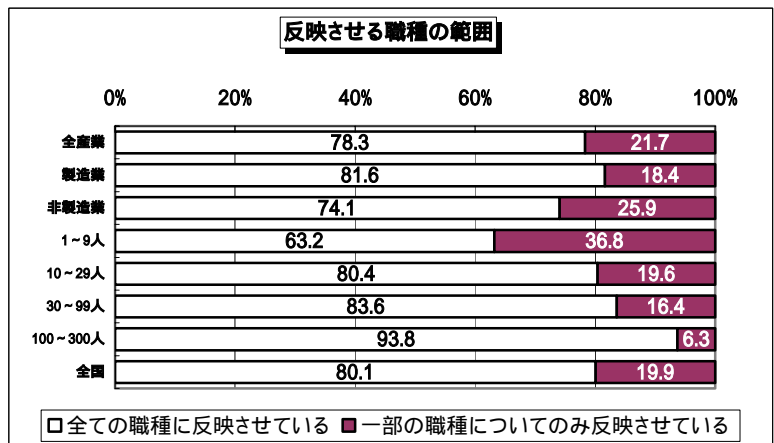
規模別に見ると、「反映させている」が1～9人の事業所以外の事業所で最も高く、10～29人の事業所が59.8%、次いで30～99人の事業所が67.6%、100～300人の事業所が59.3%となっている。



(2) 反映させる職種の範囲

反映させる職種の範囲について見ると、全産業、製造業、非製造業ともに「全ての職種に反映させている」の割合が7～8割以上となっている。

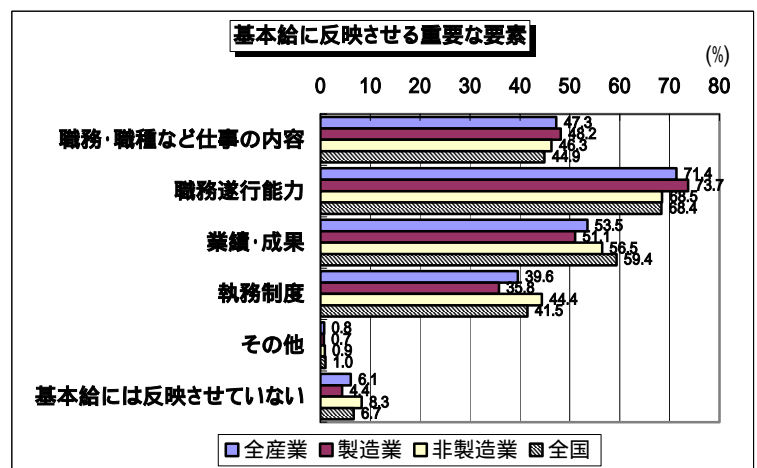
規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「全ての職種に反映させている」割合が高く、100～300人の事業所では93.8%となっており、1～9人の事業所の63.2%と比較すると30.6ポイントの差がある。



(3) 基本給に反映させる重要な要素

基本給に反映させる重要な要素について見ると、全産業では「職務遂行能力」が71.4%で最も多く、次いで「業績・成果」が53.5%、「職務・職種などの仕事の内容」が47.3%の順となっている。

業種別に見ると、製造業では「職務遂行能力」が73.7%で最も

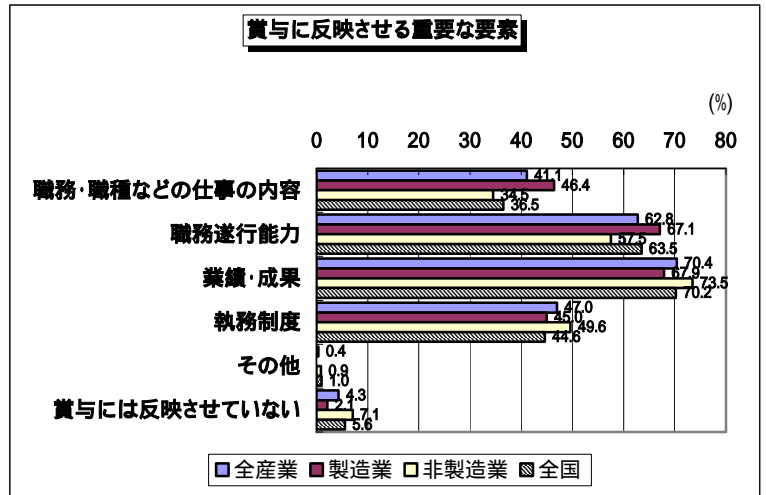


多く、次いで「業績・成果」が51.1%、「職務・職種などの仕事の内容」が48.2%の順となっている。非製造業では「職務遂行能力」が68.5%で最も多く、次いで「業績・成果」が56.5%、「職務・職種などの仕事の内容」が46.3%の順となっている。

(4) 賞与に反映させる重要な要素

賞与に反映させる重要な要素について見ると、全産業では「業績・成果」が70.4%で最も多く、次いで「職務遂行能力」が62.8%、「執務制度」が47.0%の順となっている。

業種別に見ると、製造業では「業績・成果」が67.9%で最も多く、次いで「職務遂行能力」が67.1%、「職務・職種などの仕事の内容」が46.4%の順となっている。

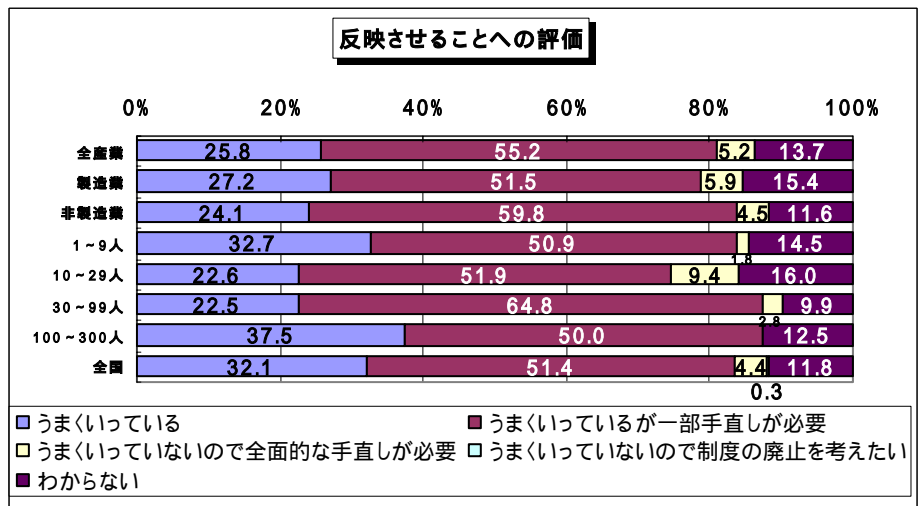


業種別に見ると、製造業では「業績・成果」が67.9%で最も多く、次いで「職務遂行能力」が67.1%、「職務・職種などの仕事の内容」が46.4%の順となっている。非製造業では「業績・成果」が73.5%で最も多く、次いで「職務遂行能力」が57.5%、「執務制度」が49.6%の順となっている。

(5) 反映させることへの評価

反映させることへの評価について見ると、全産業では「うまくいっているが一部手直が必要」が55.2%で最も多く、次いで「うまくいっている」が25.8%、「わからない」が13.7%となっている。

規模別に見ると、全ての事業所において「うまくいって



いるが一部手直が必要」の割合が高く、5~6割以上となっている。

9. 新規学卒者の採用について

(1) 新規学卒者(平成14年3月卒)の初任給(加重平均)

新規学卒者の初任給について、全国平均との比較では、短大卒事務系、大学卒事務系以外は県内事業所のほうが全国平均を上回っている。

全国平均と県内との差は、高校卒技術系が6,038円、高校

新規学卒者(平成14年3月卒)の初任給(加重平均)

	岐阜県	全国平均
高校卒技術系	158,979	152,941
高校卒事務系	156,369	148,968
専門学校卒技術系	179,348	162,509
専門学校卒事務系	168,556	161,183
短大卒技術系	195,520	167,810
短大卒事務系	159,920	161,993
大学卒技術系	194,500	189,990
大学卒事務系	185,334	186,305

卒事務系が7,401円、専門学校卒技術系が16,839円、専門学校卒事務系が7,373円、短大卒技術系が27,710円、短大卒事務系が2,073円、大学卒技術系が4,510円、大学卒事務系が971円である。

(2) 新規学卒者(平成14年3月卒)の充足状況

新規学卒者の充足率について見ると、岐阜県全体において全国平均を下回っている。

技術系、事務系別に見ると、技術系では高校卒、専門学校卒、大学卒で全国平均を下回っているが、大卒は全国平均を上回っており、充足率は100%である。

事務系では、すべてにおいて全国平均を下回っている。

新規学卒者(平成14年3月卒)の充足状況

	全 体		技術系		事務系	
	岐阜県	全国	岐阜県	全国	岐阜県	全国
高校卒	87.5	93.3	86.4	92.8	90.9	94.8
専門学校卒	86.5	92.6	85.2	92.6	90.0	92.6
短大卒	83.3	93.3	100.0	91.3	76.9	95.7
大学卒	83.7	90.3	76.6	89.8	89.5	91.1

(3) 平成15年3月新規学卒者採用計画

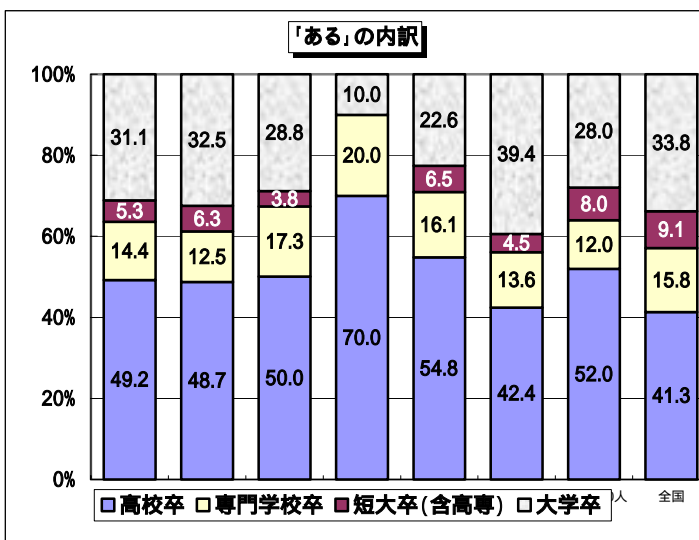
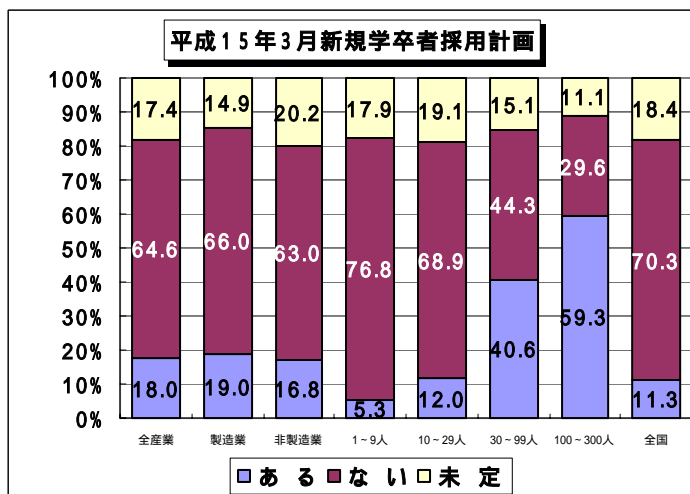
平成15年3月新規学卒者の採用計画について見ると、全産業では「ない」との回答が最も多く64.6%と半数以上を占め、次いで「ある」との回答が18.0%となっている。

全国との比較では、全国より全産業のほうが「ある」の回答の割合が6.7ポイント高く、逆に「ない」の回答の割合が5.7ポイント低い。

規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「ある」の回答の割合が高く、100～300人の事業所では59.3%となっており、1～9人の事業所の12.0%と比較すると47.3ポイントの差がある。また、規模の小さい事業所ほど「ない」の回答の割合が高く、1～9人の事業

所では76.8%となっており、100～300人の事業所の29.6%と比較すると47.2ポイントの差がある。

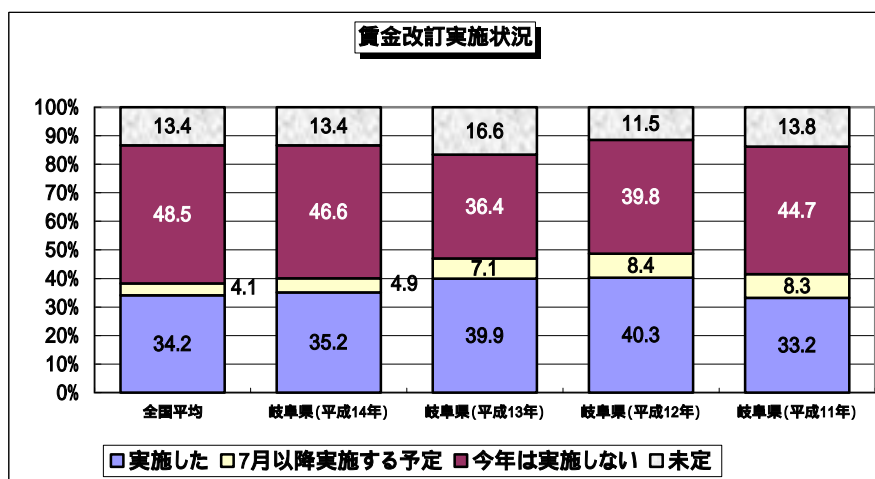
「ある」との回答の内訳を見ると、高校卒は1～9人の事業所が70.0%で最も多く、次いで10～29人の事業所が16.1%の順となっている。短大卒(含高専)は100～300人の事業所が8.0%で最も多く、次いで10～29人の事業所が6.5%の順となっている。大学卒は30～99人の事業所が39.4%で最も多く、次いで100～300人の事業所が28.0%の順となっている。



10. 賃金の改定について

(1) 賃金改定実施状況

賃金改定実施状況について見ると、平成14年7月1日現在「実施した」事業所は35.2%と前年より4.7ポイント減少している。また、「今年は実施しない」事業所は46.6%と前年より10.2ポ



イント増加している。

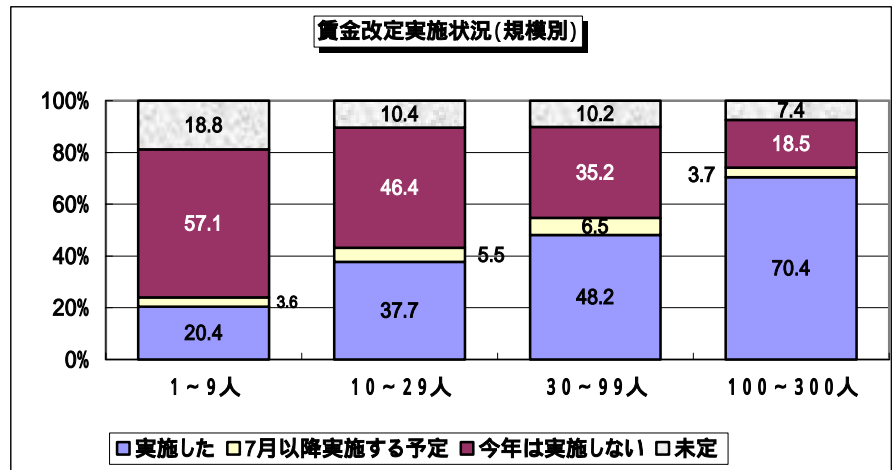
全国平均と比較すると、岐阜県(平成14年)の方が「実施した」の回答の割合で1.0ポイント上回っているが、「今年は実施しない」の回答の

割合では1.9ポイント下回っている。

規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「実施した」割合が高く30～99人の事業所が48.2%、100～300人の事業所が70.4%となっている。

(2) 昇給率、昇給額

昇給率について見ると、全産業では1.33%と前年の1.57%を24ポイント下回っている。昇給額について見ると前年と比較して全ての項目で減少している。昇給率、昇給額を全国と比較すると、全産業の方が昇給率は0.20ポイント、また昇給額においても全産業の方が458円低い。



昇給率、昇給額

	昇給率 (%)	昇給額	H13 昇給率 (%)	H13 昇給額
全産業	1.33	3529 円	1.57	4063 円
製造業	1.31	3365 円	1.63	4062 円
非製造業	1.37	3878 円	1.46	4065 円
1～9人	2.07	5567 円	2.09	5758 円
10～29人	1.57	4290 円	1.68	4589 円
30～99人	1.28	3430 円	1.46	3813 円
100～300人	1.26	3260 円	1.69	4165 円
全国	1.53	3987 円	1.66	4275 円